Réduction du temps de travail et embauche compensatoire à Bruxelles

Date : 24/09/2025
Contact : Kaliopi Lolos (kaliopi.lolos@fass.be)
Destinataires : membres
Confidentiel : non
Objectif : Information
Secteurs concernés : secteurs bruxellois

Table des matières

1. Qu'est-ce que la réduction du temps de travail (RTT) ? 1
2. Pour qui ? 2
   2.1. Secteurs concernés 2
   2.2. Travailleur·ses concerné·es 3
3. Modalités de la réduction du temps de travail 3
   3.1. Principes généraux de la CCT du 28 février 2001 3
   3.2. Application 5
   3.3. Les heures non prestées 7
   3.4. Embauche compensatoire 7
   3.5. Points d'attention pratiques 9
   3.6. Annexes 9

1. Qu'est-ce que la réduction du temps de travail (RTT) ?

La réduction du temps de travail (RTT) avec embauche compensatoire est une mesure issue de l'Accord du Non-Marchand du 29 juin 2000 conclu entre les institutions bruxelloises (région, COCOF,

COCOM et VGC), les représentants des travailleur·ses et les pouvoirs organisateurs des secteurs du social et de la santé.

Cette mesure vise à reconnaître la pénibilité des métiers en fin de carrière. Elle a été concrétisée au sein de la Commission paritaire 305[1] via la Convention collective de travail (CCT) du 28 février 2001 relative à la réduction du temps de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et embauche compensatoire, et modifiée par la CCT du 3 mai 2002.

Depuis la suppression de la Commission Paritaire 305, la mesure s'applique aux employeurs et travailleurs·es des services ressortissants aux Commissions paritaires 330 et 332, et agréés par la COCOF et la COCOM.

L'accord prévoit que tout.e travailleur·euse âgé·e de 45 ans et plus peut bénéficier d'une réduction de son temps de travail, sans perte de salaire et avec maintien de son régime de travail. En contrepartie, l'employeur peut percevoir un financement pour une embauche compensatoire.

Cette réduction du temps de travail s'applique donc sans diminution de rémunération. Le salaire reste identique, bien que le nombre d'heures prestées diminue, ce qui entraîne automatiquement une hausse du salaire horaire dès l'entrée dans le nouveau régime.

Concrètement, un·e travailleur·se à temps plein continue d'être considéré·e à temps plein (sans modification de son contrat de travail), mais peut prester :

- 36 heures/semaine à partir de 45 ans ;
- 34 heures/semaine à partir de 50 ans ;
- 32 heures/semaine à partir de 55 ans.

Cette logique s'applique de la même manière aux travailleur·ses à temps partiel en proratisant les modalités d'applications de la mesure. Il s'agit donc d'une dispense de prestations, encadrée collectivement, sans modification formelle du contrat de travail.

2. Pour qui ?

2.1. Secteurs concernés

Pour les services agréés par la COCOF, cette mesure s'applique aux employeurs des :

- centres d'action sociale globale
- centres de planning familial
- centres de coordination de soins et services à domicile

[1] La commission paritaire 305 et ses sous-commissions paritaires ont été supprimées depuis le 1er trimestre 2008. Elles sont remplacées par trois commissions paritaires :
CP 330 : Commission paritaire des établissements et des services de santé ;
CP 331 : Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé ;
CP 332 : Commission paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

- services de santé mentale
- centres d'accueil téléphonique
- services actifs en matière de drogue et addiction
- services de médiation de dettes
- maisons médicales[2]
- services de soins palliatifs et continués
- centres social santé intégrés.

Pour les organismes agréés par la COCOM, cette mesure s'applique aux employeurs des :

- services d'aide sociale aux justiciables
- centres d'aide aux personnes
- services de santé mentale
- centres de planning familial.

2.2. Travailleur·ses concerné·es

L'ensemble des travailleur·ses des services agréés par la COCOF ou la COCOM cités ci-dessus sont éligibles pour la RTT, et ce même s'ils.elles ne sont pas financé.es dans le cadre règlementaire (par ex. engagé.es sur fond propre, autre financement dans le cadre d'un appel à projet, etc.).

Cependant les travailleur·ses hors cadre agréé (par exemple les travailleur·ses financé·es par le Maribel, les ACS) ne génèrent pas pour l'employeur de financement pour l'embauche compensatoire.

3. Modalités de la réduction du temps de travail

3.1. Principes généraux de la CCT du 28 février 2001

Par défaut, les modalités d'applications du Chapitre II prévoit que la réduction de la durée du travail est réalisée sous la forme de jours de compensation payés. Cependant, d'autres modalités peuvent être fixées au niveau de l'entreprise (art. 10).

Chaque jour de compensation comporte le nombre moyen d'heures de travail par jour, conformément au contrat de travail de chaque travailleur·se.

Dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours par semaine, le nombre de jours de compensation par an est de 12, par tranche de réduction de deux heures du temps de travail hebdomadaire :

- 12 jours/an pour 2 heures de RTT par semaine (à partir de 45 ans) ;

[2] La présente fiche ne couvre pas la mesure fédérale relative à la dispense de prestations de travail dans le cadre des régimes de fin de carrière, ni les dispositifs de congés supplémentaires applicables à certaines catégories de personnel (CP 330 - CCT du 26/10/05).

- 24 jours/an pour 4 heures de RTT par semaine (à partir de 50 ans) ;
- 36 jours/an pour 6 heures de RTT par semaine (à partir de 55 ans).

Dans le cadre d'un régime de travail de 6 jours par semaine, le nombre de jours de compensation par an est de 14,5, par tranche de réduction de deux heures du temps de travail hebdomadaire :

- 14,5 jours/an pour 2 heures de RTT par semaine (à partir de 45 ans) ;
- 29 jours/an pour 4 heures de RTT par semaine (à partir de 50 ans) ;
- 43,5 jours/an pour 6 heures de RTT par semaine (à partir de 55 ans).

Âge	Heures de travail pour 1 ETP	Heures de compensation/ semaine pour 1 ETP	Jours de compensation /an pour 1 ETP sous régime de travail de 5 jours/semaine	Jours de compensation/an pour 1 ETP sous régime de travail de 6 jours/semaine
45 ans	36 heures	2 heures	12 jours	14,5 jours
50 ans	34 heures	4 heures	24 jours	29 jours
55 ans	32 heures	6 heures	36 jours	43,5 jours

Les travailleur·ses occupé·es à temps partiel ont droit à une réduction du temps de travail proportionnelle à la durée de travail avec maintien du salaire au prorata de leur durée hebdomadaire de travail contractuelle.

Par exemple, pour un·e travailleur·se occupé·e à 4/5ème temps sur un régime de travail de 5 jours par semaine, on applique un pourcentage de 80 % de la référence ETP pour le calcul des heures et des jours de compensation :

Âge	Heures de travail pour un travailleur·se à 4/5ème	Heures de compensation par semaine pour 1 travailleur·se à 4/5ème	Jours de compensation par an pour 1 travailleur·se à 4/5ème sous régime de travail de 5 jours/semaine
45 ans	28,8 heures	1,6 heure	9,6 jours
50 ans	27,2 heures	3,2 heures	19,2 jours
55 ans	25,6 heures	4,8 heures	28,8 jours

Le congé de compensation avec maintien du salaire est appliqué à partir du premier jour du mois où le·la travailleur·se a atteint l'âge lui donnant droit à la RTT.

3.2. Application

La convention collective de travail encadrant la RTT avec embauche compensatoire offre une base commune relative au calcul des heures et jours de compensation, mais laisse aux organisations une marge d'application relative importante, ce qui permet d'adapter la mesure aux réalité diverses des institutions.

3.2.1. RTT : droit ou obligation pour le·la travailleur·se ?

La CCT prévoit un droit à la réduction du temps de travail dès 45 ans, mais n'impose pas une application automatique. Ce droit peut être activé à l'initiative du·de la travailleur·se, ou dans le cadre d'une concertation avec l'employeur.

Un·e travailleur·se peut donc choisir de ne pas bénéficier immédiatement de la RTT. Il est recommandé alors de formaliser ce choix par écrit (par mail ou formulaire par exemple). La mesure reste cependant activable à tout moment, et le·la travailleur·se peut en faire la demande à tout moment à partir de l'âge requis.

3.2.2. Procédure de dialogue et délais de communication entre les parties

La CCT ne prévoit ni procédure formalisée, ni délais spécifiques en matière de communication entre employeur et travailleur·se concernant la mise en œuvre de la RTT. Afin d'éviter toute contestation ultérieure par le·la travailleur·se, une option pourrait être :

- d'instaurer une procédure interne claire (éventuellement concertée avec la délégation syndicale lorsqu'elle existe), afin de garantir transparence et sécurité juridique ;
- d'informer à l'avance le·la travailleur·se de son droit à la RTT à partir de l'âge de 45 ans, par écrit ;
- de documenter le choix du·de la travailleur·se, qu'il·elle accepte ou refuse l'application de la mesure, ainsi que les modalités d'application convenues, et de conserver une trace écrite.

3.2.3. Forme que peut prendre la réduction du temps de travail et cadre temporel de référence pour la prise des jours/heures de compensation

Par défaut, la CCT prévoit que la réduction du temps de travail se traduit par des jours de compensation payés. Chaque jour de compensation équivaut au nombre d'heures de travail par jour prévu dans le contrat du·de la travailleur·se.

Cependant, la CCT autorisé les employeurs, en concertation avec les travailleur·ses (et la délégation syndicale lorsqu'elle existe), à fixer d'autres modalités d'application. Cette souplesse permet d'adapter la mesure aux réalités organisationnelles et aux préférences des personnes concernées.

Ainsi, la réduction du temps de travail peut prendre différentes formes :

- jours de compensation annuels (par défaut, calculés selon le régime de travail : 12 jours/an à partir de 45 ans, 24 jours/an à partir de 50 ans et 36 jours/an à partir de 55 ans pour un régime de travail de 5 jours/semaine) ;
- réduction hebdomadaire d'horaire (exemple : deux heures en moins par semaine) ;
- jours regroupés sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle, à convenir entre le·la travailleur·se et l'employeur.

Exemples d'applications possibles (pour un·e travailleur·se de 45 ans - 36 heures par semaine) :

- 2 heures en moins chaque semaine (réparties selon accord : par exemple, finir plus tôt certains jours) ;
- 1 jour de compensation par mois, déterminé de commun accord ;
- Regroupement des jours de compensation sur l'année (par exemple : 12 jours à planifier).

Afin d'assurer transparence et sécurité juridique, la formalisation écrite des modalités retenues (procédure interne, avenant, note de service, etc.) présente deux enjeux principaux :

- En cas d'absence de formalisation, l'organisation s'expose à des contestations de la part du·de la travailleur·se (sur le calcul des heures, le prise des jours, la régularité du dispositif), voire à des difficultés lors d'un contrôle administratif.
- En cas de formalisation claire, l'organisation bénéficie d'un cadre stable et traçable, qui facilite la gestion RH, évite les litiges et garantir l'égalité de traitement entre les travailleur·ses.

3.2.4. Principes d'arrondi pour les temps partiels

Les travailleur·ses à temps partiel ont droit à la RTT proportionnellement à leur régime contractuel de travail. La RTT est donc calculée au prorata et peut dès lors aboutir à des valeurs non entières (voir le tableau de la page 4 pour un·e travailleur·se occupé·e à 4/5ème).

Deux méthodes de gestion sont possibles :

- conversion en jours entiers : simple à gérer, mais nécessite de reporter ou arrondir les fractions (exemple : 0,4 jour) ;
- conversion en heures : plus précise et adapté aux temps partiels, mais suivi administratif plus fin.

Le choix de la méthode dépendra donc du niveau de précision recherché et des outils disponibles au sein de l'organisation.

Exemples concrets :

- Pour un·e travailleur·se à 4/5ème temps de 45 ans pour qui la RTT est appliquée de façon hebdomadaire, le temps de travail est diminué chaque semaine de 1,6 heure (1 heure et 36 minutes). La mise en application est donc simple.

- Pour un·e travailleur·se à 4/5ème temps de 45 ans pour qui la RTT est appliquée de façon mensuelle, cela représente une moyenne de 2,4 jours de compensation par mois. Le·la travailleur·se peut :
    - prendre 2 jours de compensation par mois, et conserver le reliquat de 0,4 jour pour les mois suivants, afin de garantir une gestion fluide et traçable ; ou
    - convertir les jours en heures afin de les prendre dans le mois.

3.3. Les heures non prestées

Lorsqu'un·e travailleur·se est absent·e (maladie, congé sans solde, interruption de carrière), les heures correspondant à cette période ne doivent pas être prises en compte dans le calcul des heures de RTT.

En clair : les jours non prestés ne génèrent pas de droits à la réduction du temps de travail, puisque ceux-ci sont liés aux heures effectivement travaillées.

Toutefois, les heures de RTT déjà acquises avant l'absence restent valides. Elles pourront être utilisées à son retour, sans perte.

3.4. Embauche compensatoire

Dans les institutions appliquant la réduction du temps de travail, un mécanisme d'embauche compensatoire est prévu afin d'assurer la continuité et la qualité des services.

3.4.1. Organismes subsidiés par la COCOF

Pour les organismes agréés et subsidiés par la COCOF, la réduction du temps de travail des travailleur·ses subsidié·es par la COCOF s'accompagne d'une embauche compensatoire. Ce dispositif est géré par l'ASBL Réduire et Compenser[3], une structure paritaire chargée de sa mise en œuvre.

L'embauche compensatoire débute le premier jour de l'année suivant la date à laquelle le membre du personnel bénéficiant de la mesure de réduction atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, selon les seuils d'accès au droit à la réduction du temps de travail.

L'embauche compensatoire n'est pas financée à coût réel. C'est un forfait horaire qui est octroyé à l'employeur : 36,05 euros par heure de compensation (montant au 01/02/25 lié à l'indice-pivot). Ce montant correspond approximativement au coût horaire d'un·e assistant·e social.e bachelier avec 10 années d'ancienneté.

[3] Réduire et Compenser ASBL - rue Américaine 211-213 à 1050 Bruxelles – tél : 02 643 28 61 - info@reduireetcompenser.be

Calcul des heures à compenser

La COCOF réalise au 31 décembre de chaque année une « photographie » du nombre d'heures à compenser pour le personnel agréé. Dans cette photographie annuelle, elle identifie les travailleur·ses générant un droit à la dispense de prestations, et calcule les heures de RTT proméritées. Ce nombre est multiplié par 52 (nombre de semaines sur une année) et par le forfait horaire de 36,05 euros. Le montant ainsi obtenu est versé au fonds Réduire et Compenser pour financer l'embauche compensatoire de l'année suivante.

Procédure pour les employeurs

Pour bénéficier de l'embauche compensatoire, les employeurs doivent remettre à l'ASBL Réduire et Compenser :

- le formulaire « Cadastre RC » envoyé par Réduire et Compenser, dûment complété (données précises sur le personnel en RTT et sur le personnel accueillant l'embauche compensatoire) ;
- l'acte de candidature comprenant l'identification de l'ASBL, l'engagement à respecter les règles du dispositif, le projet d'affectation des heures compensées, et les signatures de l'employeur et de la délégation syndicale intersectorielle (DSI).

Echéances et suivi administratif

La remise du dossier de candidature (formulaire, cadastre et signatures) se fait vers la mi-janvier, et l'approbation des projets par le fonds intervient vers la mi-février.

Les versements des subventions se font ensuite par tranches trimestrielles, conditionnés à la transmission régulière des justificatifs, notamment les fiches de paie, les contrats et avenants et les déclarations de créances signées.

3.4.2. Organismes subsidiés par la COCOM

Pour les organismes subsidiés par la COCOM, la réduction du temps de travail associée à la RTT s'accompagne d'une embauche compensatoire dont les modalités sont définies par la COCOM, qui en assure directement la gestion.

L'embauche compensatoire débute le premier jour du mois suivant la date à laquelle le membre du personnel bénéficiant de la mesure de réduction atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, selon les seuils d'accès au droit à la réduction du temps de travail.

Le subside accordé à chaque employeur pour l'embauche compensatoire est calculé selon les données recueillies par l'administration l'année précédente. Il correspond au nombre d'heures proméritées, multiplié par un forfait horaire de 34,14 € (montant au 01/02/25, lié à l'indice pivot). Il est versé en même temps que les avances des autres subsides.

Chaque employeur doit transmettre à l'administration chaque année :

- un décompte qui permet de calculer le nombre d'heures d'embauche compensatoire proméritées ;
- une déclaration précisant l'affectation réelle des heures d'embauche compensatoire.

3.5. Points d'attention pratiques

Pour faciliter la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et de l'embauche compensatoire, les points suivants peuvent être envisagés :

- Adapter le règlement de travail permet d'intégrer les dispositions de la CCT et en garantir l'applicabilité.
- Le contrat de travail du·de la travailleur·se en RTT n'a pas nécessairement besoin d'être modifié, puisque la convention collective de travail, en tant que norme supérieure, s'impose de plein droit. Un avenant peut toutefois éviter toute ambiguïté lorsque le contrat mentionne explicitement le nombre d'heures prestées.
- Un suivi de l'âge des travailleur·ses permet d'identifier avec précision les moments où la RTT s'applique et évolue. Cette information facilite l'organisation des modalités de travail, la planification des heures ou jours de dispense, ainsi que la préparation en amont de l'embauche compensatoire.

3.6. Annexes

- CCT du 28 février 2001 CP 305 RCTT BXL
- CCT du 3 mai 2002 CP 305 RCTT BXL